

**PENGARUH DISIPLIN KERJA , STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA
KERJA PADANG LAWAS**

SKRIPSI

OLEH:

ZUHRIA HUSNIA HASIBUAN
NIM. 53144022



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
EKONOMI MANAJEMEN SYARIAH**

2018

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

YANG BERTANDA TANGAN DIBAWAH INI :

Nama : Zuhria Husnia Hasibuan

Nim : 53144022

Tempat Tanggal Lahir : Sibuhuan, 14 Juli 1995

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Lingkungan II Psr Sibuhuan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA PADANG LAWAS**” Benar karya asli saya, kecuali kutipan kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 10 Oktober 2018
Yang Membuat Pernyataan

Zuhria Husnia Hasibuan
Nim. 53144022

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH DISIPLIN KERJA STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA PADANG
LAWAS**

Oleh:

ZUHRIA HUSNIA HASIBUAN

NIM. 53144022

Dapat disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Yenni Samri Juliati Nst, MA
NIP.197907012009122003

Imsar, M. Si
NIP.198703032015031004

Mengetahui

etua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah. M. Ag
NIP. 197601262003122003

ABSTRAK

Skripsi berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.**” Atas nama ZuhriaHusniaHasibuan. Di bawah bimbingan pembimbing I Dr. Hj. Yenni Samri Juliati Nst, MA dan pembimbing II Imsar, M.SI.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja (2) apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja (3) apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (4) pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 orang pegawai, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian. Data tersebut adalah data numerik (angka) dengan menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Data diproses dengan menggunakan *spss for windows versi 20.0*. Metode analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Pengaruh signifikan terbesar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas adalah pada variabel motivasi kerja dengan koefisien standar beta sebesar 0,560 kemudian diikuti oleh variabel disiplin kerja dengan koefisien beta sebesar 0,330 selanjutnya variabel stress kerja dengan koefisien beta sebesar 0,127. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan faktor paling dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja, Kinerja*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Asslamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Rasa syukur kepada-Nya atas karunia dan memberikan penulis kesehatan, kekuatan dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA PADANG LAWAS”. Serta shalawat dan salam penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia sepanjang Zaman.

Skripsi ini disusun untuk diajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa program S1 di Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu penulis di dalam menyusun skripsi ini kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan penulis kesehatan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
2. Ayahanda tercinta Mhd. Zamzami Hsb dan ibunda tercinta Ernida Pasaribu yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan nasehat dan masukan-masukan hingga saya sampai pada saat ini, serta dukungannya dalam hal materi yang sudah tak terhingga jumlahnya.
3. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara.

5. Ibu Dr. Marliyah, M. Ag. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Hj. Yenni Samri Nst, MA. Selaku Pembimbing I dan Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan masukan, nasehat dan saran selama saya bimbingan.
7. Bapak Imsar, M. Si Selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan, nasehat dan saran selama saya bimbingan.
8. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
9. Abang dan Adik yang saya sayangi, Ahmad Panusunan, Torkis Pardamean, SE, Zaini Yusuf dan Duraya Qodariyah terima kasih doa dan dukungannya sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahrah dan Sri Purnama selaku teman terbaik saya yang selalu membantu dan memberikan nasehat dan saran selama menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada teman-teman satu kos Tengku Ade Irma, Sonya Melinda, Lamtiur Malinda Sinaga, Suhailah Lubis, Sobri Puza Wati Sinaga, Fadhilah Tussyahraini Siregar, Siti Nur Haliza Siregar dan Susanti Yulia Sinaga yang kerap menghibur dan membantu penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
12. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan EMS A Stambuk 2014 yang telah membantu, mengarahkan dan memotivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Terima kasih kepada seluruh sahabat yang selalu mendukung, mendoakan serta membantu penulis dselama proses pengerjaan skripsi ini.

Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terima kasih, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis dan penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar

menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Agustus 2018

Penulis

ZUHRIA HUSNIA HASIBUAN
NIM. 53144022

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.	7
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	8
A. Disiplin Kerja.....	8
1. Pengertian Disiplin Kerja	8
2. Macam-macam Bentuk Disiplin	9
3. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam.	10
4. Indikator-indikator Kedisiplinan.....	11
5. Pembinaan Disiplin Kerja	12
B. Stres Kerja.....	13
1. Pengertian Stres Kerja dan Gejala Stres.....	13
2. Sumber- sumber Stres	14
3. Indikator-Indikator Stres	15
4. Pendekatan Pribadi Mengelola Stres.....	16
5. Pendekatan Intansi Mengelola Stres	17
6. Konsep Islam Tentang Tekanan Kerja.....	17

C. Motivasi Kerja.....	20
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2. Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	21
3. Faktor- Faktor Motivasi Kerja	22
D. Kinerja Pegawai	23
1. Pengertian Kinerja Pegawai	24
2. Indikator- Indikator Kinerja	24
3. Faktor- Faktor Kinerja Pegawai	25
4. Pandangan Islam Tentang Kinerja	25
E. Kajian Terdahulu	26
F. Kerangka Teoritis.....	29
G. Hipotesa	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 33

A. Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Jenis dan Sumber Data	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Defenisi Operasional	35
F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	36
1. Analisis Data	37
2. Uji Validitas	37
3. Uji Reabilitas.....	37
G. Uji Asumsi Klasik	38
1. Uji Normalitas	38
2. Uji Multikolinearitas	38
3. Uji Heteroskedastisitas	39
H. Uji Regresi Linear Berganda	39
1. Uji Parsial (Uji T)	40
2. Uji Simultan (Uji F)	40

BAB IV TEMUAN PENELITIAN	42
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	42
1. Sejarah Perusahaan	42
2. Visi	42
3. Misi	42
4. Struktur Organisasi	43
B. Deskripsi Data Penelitian	45
C. Analisis Deskripsi Responden	44
1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
D. Analisis Deskriptif Variabel	46
1. Uji Kesahihan Angket	46
a. Uji Validitas	46
b. Uji Realibilitas	49
2. Uji Asumsi Klasik	50
a. Uji Normalitas	50
b. Analisis Regresi Linear.....	52
c. Uji Multikolineritas.....	53
d. Uji Heterokedestisitas	54
E. Uji Hipotesis	56
a. Uji Parsial (Uji T)	56
b. Uji Simultan (Uji F)	58
c. Uji Determinasi (Uji R)	59
d. Uji Dominan	60
F. Intrepretasi Dan Hasil Penelitian	61

BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel

Hal

1. Data Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.....	2
2. Defenisi Operasional	34
3. Pengukuran Skala Likert	36
4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
6. Diskripsi Responden Terhadap Variabel.	47
7. Uji Validitas Variabel Disiplin.....	47
8. Uji Validitas Variabel Stres Kerja	48
9. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	48
10. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	49
11. Uji Realibilitas	50
12. Uji Normalitas	51
13. Uji Multiklonoritas	55
14. Analisis Regresi Linear Berganda	63
15. Uji Parsial (Uji T)	56
16. Uji Simultan (Uji F)	59
17. Uji Determinan (R)	59
18. Analisis Nilai Standar Koefisien Beta	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1. Kerangka Teoritis.....	32
2. Struktur Organisasi	44
3. Grafik Histogram	51
4. Grafik P-Plot	52
5. Grafik Scatterplot	53

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Disiplin Kerja
3. Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Stres Kerja
4. Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Kerja
5. Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Pegawai
6. Uji Validitas
7. Uji Realibilitas
8. Uji Regresi Linear Berganda
9. Uji Normalitas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu Instansi baik yang melayani kepentingan publik seperti Instansi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dituntut sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas, sumber daya manusia saat ini memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai sektor. Individu merupakan motor penggerak jalannya Instansi dan. Tercapainya tujuan Instansi, salah satunya sangat bergantung baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, Instansi dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan pegawai dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin adalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.¹

Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaiannya. Disiplin sangat di perlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh Instansi. Disiplin seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dapat dinilai

¹ .Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia, Ed.1* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2009), h.86

dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas adalah karena tingkat disiplin pegawai yang masih relatif rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pengetahuan pegawai dalam menangani masalah yang timbul, kemudian kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan juga masih relatif rendah, hal ini dapat dilihat banyak pekerjaan yang telah ditargetkan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu. Komunikasi yang dilakukan oleh sesama pegawai yang masih belum begitu baik sehingga menghambat kinerja.²

Tabel 1.1

Absensi pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas

Tahun	Jumlah pegawai	Hari kerja	Alpa	Ijin	Sakit	Total
2012	38	313	45	20	11	76
2013	45	313	60	13	7	71
2014	50	313	33	11	5	49
2015	49	313	57	25	15	97
2016	52	313	30	8	6	44

Sumber Data Dari Kanto Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas³

Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi terhadap emosi jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.⁴ Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi dengan secara positif dengan lingkungan kerjanya. Ketidakjelasan peranan pegawai dalam kegiatan Instansi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara

²Hashinah, Staff Disnaker, Melalui Telepon, tanggal 26 Juni 2018

³Hashinah, Staff Disnaker, Melalui Telepon, tanggal 26 Juni 2018

⁴sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed1.Cet.5*(Jakarta:Bumi Aksara,1996),h.300

pegawai dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh pegawai dan yang dianut oleh Instansi.

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres bagi para pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas yang berasal dari dalam pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman. Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat berdampak terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja pegawai. Stres kerja juga salah satu masalah yang akan dihadapi bagi setiap orang dalam kehidupan berkarya yang ada dalam Instansi itu sendiri maupun di perusahaan atau Organisasi lainnya.⁵

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri pegawai yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan⁶. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri terlibat serta berpartisipasi dalam Instansi dengan memberikan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai akan terus mendedikasikan diri lewat tugas dan pekerjaan dengan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Motivasi merupakan faktor yang turut berpengaruh terhadap penurunan atau peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membangkitkan semangat kerja untuk lebih kuat yang dimiliki seseorang.⁷ Motivasi kerja yang tinggi tentunya tidak akan membuat

⁵Hashinah, Staff Disnaker, Wawancara Melalui Telepon, tanggal 26 Juni 2018

⁶Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, 2009), h. 186

⁷Hashinah, Staff Disnaker, Wawancara Melalui Telepon, tanggal 26 Juni 2018

bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari motivasi kerja tinggi diantaranya keinginan untuk memenuhi segala kebutuhan, berkecukupan, maka individu yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu Instansi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan dalam sebagai prestasi kerja sesuai peranannya di suatu Instansi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup Instansi. Dalam setiap Instansi sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan Instansi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula, tanpa kinerja yang baik Instansi

Kinerja merupakan sebagai hasil dari hasil usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.⁸ Pegawai dalam Instansi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan, dan keahlian dari setiap pegawai serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerjanya pegawai. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan oleh pihak Instansi.

Dalam rangka mencapai kinerja, Dinas Tenaga Kerja mengedepankan pegawai sebagai sumber daya manusia yang menjadi inti dari proses operasional yang akan memberikan pelayanan terbaik bagi para pencari kerja (pencaker) dan pelayanan kepada pemberi kerja (perusahaan) memberikan pelayanan yang maksimal kepada para seluruh lapisan masyarakat untuk mendapatkan hak-haknya serta memberikan informasi yang berguna bagi para masyarakat awam tentang pemanfaatan Dinas Tenaga Kerja.⁹

Kemajuan dan keberhasilan Instansi sangat tergantung pada kinerja individu dalam dalam hal ini pegawai, dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras,

⁸Ibid,h.302

⁹Hashinah, Staff Disnaker, Wawancara Melalui Telepon, tanggal 26 Juni 2018

proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal, sehingga berdampak positif pada kinerja Instansi

Namun pada kenyataannya masih ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Salah satunya pelayanan yang kurang baik yang diterima oleh para pencari kerja. Maka upaya-upaya peningkatan kinerja sangat penting sehingga berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik/masyarakat. Disiplin dan motivasi pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Adapun jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas 55 orang.

. Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kurangnya kemampuan komunikasi yang dilakukan oleh pegawai yang masih belum cukup baik sehingga menghambat kedisiplinan kerja pegawai.
2. Sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang dan masalah desakan waktu penyeliaan yang kurang baik.
3. Menyalahgunakan perlengkapan dan peralatan kantor untuk keperluan pribadi.
4. kemampuan penguasaan teknologi informasi yang dimiliki oleh pegawai yang juga masih kurang baik.
5. Kemampuan kerja dalam bidang yang dimiliki pegawai juga relatif rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

D. Perumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan suatu pertanyaan suatu penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas?
2. Apakah Stres Kberpengaruh berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas?
4. Apakah Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

- a. Bagi penulis
Dapat mengetahui pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya
- b. Bagi Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas
Dari hasil penelitian diharapkan kepada Instansi yang bersangkutan agar dapat menggunakan bahan penelitian ini sebagai bahan pengambilan keputusan yang baik, terutama yang berhubungan dengan kebijaksanaan di dalam Instansi tersebut untuk mencapai tujuannya dengan baik.
- c. Bagi Universitas/ Akademisi
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata “*dispel*” yang artinya “patuh” patuh baik pada pemimpin maupun pada aturan. Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin berasal dari latin yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan¹⁰

¹⁰T. Hadi Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1995), h. 28.

Menurut veithzal Rivai dalam bukunya menyebutkan bahwa: “ Disiplin adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah prilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesetiaan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.”¹¹

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Siagian mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.¹²

¹¹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali pers, Ed 2, 2009), h.565

¹²Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004, h. 305

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran. Sebagai contoh, beberapa karyawan biasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail, yang diperlukan untuk pekerjaan mereka tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi terutama pada peringatan yang spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan prilakunya.¹³

Disiplin karyawan memerlukan perhatian, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan prilakunya. Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh pihak kantor. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seseorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik, jika seorang pegawai konsisten taat atas peraturan dan bertanggung jawab atas tugas yang telah diamanahkan kepadanya.

2. Macam-macam Bentuk Disiplin

Mangkunegara mengutarakan macam-macam Disiplin dalam organisasi, yaitu bersifat preventif dan bersifat korektif:¹⁴

a. Disiplin preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai

¹³Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CV Haji Masagung,1994),h.211

¹⁴Ibid,h.129

instansi, akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling dekit ada tiga hal yang harus diperhatikan, yaitu:

- 1) para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak yang merupakan miliknya.
- 2) Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya diserti informasi lengkap mengenai latar belakan berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
- 3) Para pegawai didorong mrnrntukan sendiri csrs-csrs pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

3. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Disiplin dalam perspektif Islam dalam Q.S Al-Jumu'ah 9-10 dibawah ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا
الْبَيْعَ ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي
الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya:“(9) *Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.*(10). *apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*”

Keberuntungan bisa diraih dengan disiplin memenuhi panggilan ibadah ketika waktunya telah tiba dan kembali bekerja setelah menunaikan ibadah, bukan hanya urusan dagang yang ditinggalkan ketika waktu sholat telah tiba tetapi segala kesibukan selain Allah. Adapun Indikator-indikator Disiplin yang perlu dipahami yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada sebuah Instansi.

4. Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu Lembaga atau Instansi¹⁵.

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terhambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

¹⁵Rivai, Veithal dan Basri, *Perfomanse Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

e. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis menjadi salah satu wujud disiplin pegawai.

5. Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak bersumber dari pegawai sendiri. Yang diperhatikan mereka dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku. Dalam melaksanakan pekerjaan, karena ia berasal dari kesadaran yang paling dalam maka pembinaan disiplin sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam instansi. Karena disiplin merupakan sesuatu yang sangat penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam instansi, maka pembinaan disiplin ini merupakan kewajiban setiap pimpinan yang ada dalam setiap Instansi, termasuk juga pegawai sendiri yang ini bekerja dalam suasana yang tertib dan teratur.

Tegaknya disiplin tergantung pada semua orang yang ada dalam Instansi, karena ia akan melibatkan semua orang, yaitu orang-orang yang selalu ingin teratur dan terjamin kepentingannya dalam bekerja. Oleh sebab itu para pegawai pun harus memberikan partisipasinya untuk tegaknya disiplin kerja ini dalam Instansi. Suatu Instansi yang tidak ditopang tegaknya disiplin, terlihat pada gejala-gejala berikut:

- a. Tingkat kemangkiran tinggi.
- b. Para pegawai tidak mempunyai semangat atau gairah kerja.
- c. Prestasi kerja menurun
- d. Tujuan Instansi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.¹⁶

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegaknya suatu disiplin dalam perusahaan antara lain:

- 1) Pemberian tingkat kompensasi yang cukup memadai.
- 2) Adanya perhatian terhadap kesulitan karyawan.
- 3) Adanya penghargaan pada prestasi.

¹⁶Goujali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1196),h.30

- 4) Adanya keseragaman peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang.
- 5) Adanya keteladanan pimpinan.

B. Stres Kerja

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan tentang stres kerja, Namun demikian, secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan.

1. Pengertian Stres Kerja Dan Gejala-Gejala Stres

Stres adalah situasi ketegangan/ emosional yang dialami seseorang yang sedang mengalami tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, kondisi fisik seseorang.¹⁷

Dalam suatu kesempatan berbeda stres kerja merupakan kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu.¹⁸

Gejala adalah penampakan dari suatu sikap atau perasaan. Penampakan rasa senang bisa dalam bentuk tertawa, ceria, dan girang, dan penampakan rasa tidak senang bisa dalam bentuk diam, maupun murung, marah, dan lain-lain. Atau dapat juga dikatakan indikasi atau tanda-tanda dalam berbagai bentuk dari sesuatu abstrak.

Stres sebagai ketegangan atau emosional yang dialami seseorang atau abstrak gejalanya, sebagaimana telah dikutip oleh Yoanisa,et.al. mengelompokkan gejala stres menjadi tiga kategori, yaitu :¹⁹

¹⁷Maribot Tua Efendi Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta,PT Grasindo 20012),h.303

¹⁸Sutarto Wijono, *psikologi Industri dan Organisasi*,(Jakarta, Kencana,2010),h.146

¹⁹Yunisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu wilayah Kota Semarang*. Jurnal Adminsitasi Bisnis,V 2, Maret 2014.

- a. Gejala fisik yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala, dan sakit perut yang bisa kita alami dan harus kita waspada.
- b. Gejala psikologi, perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, cepat marah, bosan. Dan lain-lain.
- c. Gejala perlakuan, yaitu perubahan-perubahan atau situasi dimana produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kegiatan makan berubah, banyak minum-minuman keras

2. Sumber- Sumber Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kondisi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.²⁰ Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang alami oleh pegawai. Pada dasarnya, sumber stres merupakan hasil interaksi dan transaksi antara seorang individu dan lingkungannya. Dalam pembahasan ini lingkungan individu tersebut dapat digolongkan menjadi dua faktor sebagai sumber dari stres, yaitu faktor pekerjaan dan faktor diluar pekerjaan itu sendiri. Yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya tipe kepribadian.

- a. Pekerjaan dan lingkungan pekerjaan
 - 1) Beban kerja
 - 2) Konflik kerja
 - 3) Wewenang yang tidak seimbang
 - 4) Ketidakjelasan tugas
 - 5) Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan
 - 6) Atasan yang tidak menyenangkan
 - 7) Rekan kerja yang tidak menyenangkan
- b. Lingkungan
 - 1) Kematian suami atau istri

²⁰Irwan Lukiyanto, *Pengaruh kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. V.2 Nomor 1 Januari 2014

- 2) Perceraian
- 3) Kenakalan anak-anak

Stres yang dialami oleh pegawai dapat bersumber dari beberapa stressor, meskipun akibatnya ditimbulkan oleh satu stressor, dan stressor yang menyebabkan stres seseorang dapat berbeda antara satu dengan lainnya. Stres yang dialami seseorang bisa ringan atau berat, ini disebabkan kemampuan seseorang dalam menghadapi stressor berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

Begitu banyaknya kemungkinan penyebab stres dan penyebab stres yang berbeda-beda bagi seseorang, secara praktis lebih banyak memahami gejala-gejala yang menunjukkan seseorang dalam situasi stres yang dapat ditoleransi untuk dapat menanggulangnya sehingga tidak mengganggu produktivitas pegawai.

3. Indikator–Indikator Stres Kerja

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres. Adapun indikator-indikator stres yaitu:

a. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai yang diharapkan oleh atasan.

b. Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

e. Struktur dan iklim organisasi

Apabila bentuk dan struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres.

4. Pendekatan Pribadi Dalam Mengelola Stres Kerja

Untuk pendekatan pribadi ini dapat menggunakan dua strategi yaitu:

a. Strategi psikologis ini menitikberatkan pada usaha untuk mengelola stres kerja untuk tujuan perubahan perilaku melalui:

- 1) Peningkatan kesadaran diri, yaitu memahami gejala-gejala munculnya ketegangan secara lebih dini dengan sikap yang wajar dalam bekerja merupakan salah satu cara yang efektif meningkatkan kesadaran diri di dalam memahami stres kerja.
- 2) Pengurangan ketegangan, yaitu mencari tempat yang lebih tenang untuk melakukan meditasi, menempatkan posisi tubuh dengan nyaman dan rileks. memejamkan mata dan melepaskan ketegangan otot-otot dengan mendengarkan pernapasan kita secara teratur selama lebih kurang 15 hingga 20 menit.
- 3) Konseling atau psikoterapi, yaitu usaha yang dilakukan menemukan masalah dan sumber-sumber yang dapat menimbulkan stres kerja, mengubah pandangan terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa penting yang menimbulkan stres kerja, dan mengembangkan berbagai alternatif untuk menentukan strategi yang paling tepat dalam menghadapi stres kerja menentukan tindakan, menilai hasil serta melakukan tindak lanjut.

b. Strategi fisiologis, strategi ini menitikberatkan pada usaha mengelola stres kerja untuk tujuan melatih kesehatan fisik. Beberapa jenis latihan jenis fisik diantaranya mengatur makan secara bijaksana, berhenti

merokok atau olahraga seperti renang, senam kebugaran jasmani, badminton, basket, lari atau jalan pagi atau bersepeda.

5. Pendekatan Instansi Dalam Mengelola Stres Kerja

Dalam setiap menghadapi stres kerja, individu diharapkan lebih efektif dalam mengatasi dan mengelolanya. Untuk dapat mengatasi dan mengelola stres kerja dengan cara yang efektif, individu diharapkan mempunyai program-program pengelolaan stres kerja. Selanjutnya para peneliti juga menunjukkan bahwa program-program pengelolaan stres kerja dalam suatu organisasi dapat menjadi efektif untuk mengurangi stres kerja mereka.

Ada beberapa cara yang digunakan untuk mengelola stres dalam organisasi, yaitu:

- a. Meningkatkan komunikasi
- b. Sistem penilaian prestasi dan sistem ganjaran yang efektif
- c. Meningkatkan prestasi
- d. Memperkaya tugas
- e. Mengembangkan keterampilan

6. Konsep Islam Tentang Tekanan Kerja

Ajaran islam bersumber dari Al Quran dan Al Hadits sebagai pedoman yang universal, menggariskan norma-norma etika dalam bekerja dan berusaha. Mahiyaddin dalam Ridwan “Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control dengan Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa orientasi kerja islam yang utama adalah kerja. Etika kerja islam memandang individu yang bekerja keras untuk mencari nikmat, rejeki dalam keridhaan Yang Maha Kuasa merupakan satu sifat dasar dan diyakini akan mencapai kesuksesan dalam hidupnya.²¹ Firman Allah SWT:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Artinya: “katakanlah, “ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang

²¹Ridwan, *Peranan Etika Kerja dalam Islam Terhadap hubungan Locus Of Control dengan Kinerja Karyawan*. Trikonomika, V. 12, No 1, Juni 2014, h.72-84

diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.” (QS AL-Baqarah:286)²²

Ayat diatas menjelaskan bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu adalah dengan bekerja keras sesuai dengan kesanggupannya, keberhasilan dan kemajuan manusia tergantung pada usahanya jika ia berusaha pada jalan kebajikan maka akan mendapatkan pahala, maka sebaliknya jika ia berusaha di jalan yang jahat maka ia akan mendapatkan dosa.

Islam mewajibkan setiap umatnya untuk mencari rezeki dan pendapatan untuk melangsungkan hidup, memperoleh kemudahan, dan serta mendapatkan rezeki.²³ Empat etos kerja yang diajarkan oleh Rasulullah, keempat prinsip itu harus dimiliki kaum yang beriman jika ingin menghadap Allah dengan wajah berseri bak bulan purnama.

a. Bekerja Secara Halal (Thalaba Ad-dunya Halalan)

Dalam ajaran islam, manusia diwajibkan berusaha agar mendapatkan rezeki guna memenuhi kebutuhan kehidupannya. Islam juga mengajarkan kepada manusia bahwa Allah Maha Pemurah sehingga rezeki-Nya sangat luas. Bumi dan semua isinya diciptakan sebagai lapangan kehidupan manusia untuk berusaha mencapai dan memenuhi keperluan diri dan masyarakat secara keseluruhan. Untuk itu, bekerja karena bekerja adalah fitrah bagi memenuhi kebutuhan

b. bekerja demi menjaga diri Supaya Tidak Menjadi Beban Hidup Orang Lain (Ta’affufan An Al mas’alah).

Menurut Mushtaq Ahmad dalam Hadis-Hadis Ekonomi yang dikutip oleh Isnaini Harahap, etc.a, Islam selain menghormati segala bentuk pekerjaan sekalipun itu terlihat sepele (memanggul kayu bakar). Sebaliknya islam juga mencela individu yang malas berusaha dan menggantungkan hidup pada orang lain. Prilaku menggantungkan hidup

²²Departemen Agama RI. 2012, Al-qur’an dan Terjemahannya dengan Transliterasi, Semarang:PT Karya Toha Putra

²³Isnaini Harahap, Dkk, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta:Prenadamedia Group,2015)

pada orang lain menurut Mushtaq merupakan dosa religius (religious sin), cacat sosial (social sigma), dan tindakan yang memalukan.

c. Bekerja Demi Mencukupi Kebutuhan Keluarga (Sa'yan Ala iyalihi).

Mencukupi kebutuhan keluarga hukumnya Fardhu ain. Tegasnya, seseorang yang memerah keringat dan mebanting tulang demi keluarga akan dicintai Allah dan Rasulullah. "Dari al-Miqdam Radhiyallahu 'anhu, bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidaklah seorang (hamba) memakan makanan yang lebih baik dari hasil usaha tangannya (sendiri), dan sungguh Nabi Dawud 'alaihissalam makan dari hasil usaha tangannya (sendiri)" HR. Al-Bukhari²⁴ Hadis tersebut menjelaskan bahwa konsumsi yang terbaik adalah yang berasal atau diolah dengan menggunakan kemampuan/usaha sendiri.

d. Bekerja Untuk Meringankan Heban Hidup Tetangga (Ta'aththufan Ala Jarihi).

Islam mendorong kerja keras untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga, tetapi islam melarang kaum beriman bersifat egois. Islam menganjurkan solidaritas sosial, dan mengecam keras sikap tutup mata dan telinga dari jerit tangis lingkungan sekitar.

Ciri-ciri etos kerja islam digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh dengan memberikan prioritas penekanan pada etos kerja islam beserta prinsip-prinsip dasarnya sebagai fokus. Karena etos kerja apa pun menurut Quran tidak dapat menjadi Islam jika tidak dilandaskan pada konsep iman dan amal shaleh, karakteristik etos kerja Islam.;

1) Kerja merupakan penjabaran aqidah, meliputi:

a) Dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain dan alam.

Berlaku wajar tidak dibuat buat.

b) Berpendirian teguh dan tidak mudah terpengaruh.

²⁴Bukhori, Shahih Bukhori, Pada Kiitab Jual Beli Bab Usaha Dan Kerja Seseorang Dengan Tangannya,h.230

- c) Konsentrasi perbuatan tidak dengan ego, melainkan pada kewajiban dan rasa tanggungjawab.
 - d) Memiliki kesegaran apresiasi terhadap alam dan kehidupan.
 - e) Mempunyai kehidupan motivasi yang terutama digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak.
- 2) Kerja dilandasi ilmu, meliputi:
- a) Pernah atau sering mengalami pengalaman puncak
 - b) Mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk.
 - c) Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja.
 - d) Mempunyai disiplin pribadi.
- 3) Kerja dalam meneladani sifa-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya, meliputi:
- a) Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis
 - b) Mengembangkan kreativitas
 - c) Percaya pada potensi Islami karunia Tuhan untuk melaksanakan tugasnya bertawakal pada Allah SWT.
 - d) Mengembangkan sikap hidup kritis dan konstruktif.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.²⁵ Menurut Veitzhal motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.²⁶ motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat

²⁵Griiffin, R.W,*Manajemen*,(Jakarta:Erlangga,2003),h.38

²⁶Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,Jakarta PT: Grafindo Persada 2009,h.825

dan mau bekerja lebih keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk memajukan dan mencapai tujuan suatu Instansi.

Motivasi merupakan sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarahkan kesasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. Dengan adanya target dan sasaran itulah yang mengarahkan untuk mengerjakan sesuatu.

2. Indikator-indikator Motivasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Hasibuan, mengatakan orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:²⁷

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan, bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

a. Kebutuhan Fisik

Ditunjuk dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjuk dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dan pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

²⁷Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CV Haji Masagung,2008),h. 148

c. Kebutuhan sosial

Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

e. Kebutuhan perwujudan diri

Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi lainnya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Seorang pemimpin yang merupakan motivator harus mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja manusia dapat tercapai. Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

a) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan kepada dirinya. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan dll.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan faktor eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya.

Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang merupakan akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor yang menggerakkan motivasi. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan-kebutuhan pribadi
- 2) Tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan.
- 3) Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan terealisasi.

Menurut Hasibuan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode:

- a) Motivasi langsung, yaitu motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan yang memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
- b) Motivasi tak langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya, mesin yang baik, ruangan kerja yang terang, suasana kerja, penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produksi.

D. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakupan, pengalaman dan kesungguhan

waktu.²⁸ Sedangkan Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²⁹

Bangun mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan pekerjaan biasa disebut dengan standar pekerjaan, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan atas tujuan dan target yang ingin dicapai³⁰.

Dari beberapa pengertian diatas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam suatu perusahaan ada beberapa indikator yang digunakan guna menentukan kinerja seorang pegawai, seperti yang di kemukakan oleh Mangkunegara, yaitu:³¹

a. Kualitas kerja

Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan juga kebersihan.

²⁸Hasibuan, Melayu P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT Bumi Aksara,2001),h.131

²⁹Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2000),h.67

³⁰Bangun dan Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta:Erlangga,20120,h.99

³¹Mangkunegara, Anwar Prabu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” cetakan kesepuluh(PT. Remaja Rosdakarya,2007),h.75

b. Kuantitas kerja

Dalam hal ini output perlu diperhatikan juga, bukn hanya output rutin, tapi seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.

c. Tanggung jawab

Dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya.

d. Sikap karyawan

Dalam hal ini sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerja serta kerja sama.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi kinerja merupakan suatu kontsruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/ individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan dalam organisasi.

4. Pandangan Islam Tentang Kinerja

Dalam banyak keterangan, Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja karena itu berarti ia telah menunaikan salah satu kewajiban. Dalam banyak keterangan, Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja

karena itu berarti ia telah menunaikan salah satu kewajiban. Selain memerintahkan bekerja, islam juga menuntun setiap muslim di bidang apapun haruslah bersikap professional. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.³²

Adapun isi kandungan ayat di atas adalah bahwa setiap ummat Islam diperintahkan untuk bekerja keras, sehingga menjadi ummat yang mampu (kuat ekonominya), ummat Islam yang mampu dibandingkan dengan ummat Islam yang kurang mampu. pekerjaan tingah laku manusia akan menghasilkan amal/dosa besar maupun kecil pasti akan diperlihatkan hasilnya dengan sejelass-jelasnya pada hari kiamat ayat ini pun berisi tentang peringatan bahwa perbuatan manusia itu akan diperlihatkan pula kepada Rasul dan kaum Muslimin lainnya dengan demikian akan terlihatlah kebajikan dan kejahatan mereka yang sesuai dengan perbuatannya, dan Alllah Swt akan menampakan dan memberikan alasan dari setiap amal perbuatan manusia kelak di akhirat. Jadi sudah seharusnya kita bekerja secara dengan jujur dan tidak merugikan pihak manapun.

E. Kajian Terdahulu

Berkaitan dengan pembahasan kinerja pegawai yang di angkat penulis dalam penelitian ini, telah ada penelitian terdahulu yang berkaitan masalah yang dihadapi oleh penulis.

1. Penelitian M T Sanjaya (2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada HOTEL Ros In

³²Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahan*. (Bandung: Diponegoro. 2006), h. 524

Yogyakarta” berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan Tingkat disiplin kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%). Motivasi kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (78,8%). Dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%).

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.
- c. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

Perbedaan penelitian saya dengan penelitian diatas adalah pada Lokasi, penelitian saya menggunakan variabel Disiplin, Stres kerja, dan Motivasi Kerja sedangkan penelitian diatas hanya menggunakan variabel Disiplin dan Motivasi kerja.

2. Penelitian Deny Ardilla Sari (2015)“ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai” Bidang Keuangan Di-DPPKAD Kota Tanjung Pinang dan Pengelolaan Keuangan Kekayaan Daerah (BPKKD) Propinsi Kepri berdasarkan penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan persamaan penelitian diatas dan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel Kinerja sebagai variabel Dependen dan perbedaannya adalah saya menggunakan 4 variabel sedangkan variabel diatas menggunakan 6 variabel.

3. Penelitian Julieta Panjaitan Mahasiswa UNIMED (2010) dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan Divisi Teknik dan Transport PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan. Berdasarkan hasil penelitian yang dapat ditarik kesimpulannya bahwa pengawasan dan disiplin kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kerja karyawan Divisi Teknik dan Transport PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan.

Perbedaan penelitian saya dengan penelitian diatas adalah pada lokasi penelitian, dan tidak memakai variabel pengawasan sedangkan penelitian diatas memakai variabel pengawasan sebagai variabel independen.

4. Penelitian Yennika Batubara Mahasiswa UIN Sumatera Utara (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dapat ditarik kesimpulannya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mampu memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Herfinta Farm And Plantation Medan.

Perbedaan penelitian saya dengan penelitian diatas adalah pada lokasi penelitian dan penelitian diatas mengambil pengaruh disiplin kerja dan motivasi, kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan penelitian saya mengambil disiplin kerja, stress kerja dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Penelitian Kiki Rahmadhani Mahasiswa UIN Sumatera Utara (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap kinerja Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dapat ditarik kesimpulannya bahwa disiplin kerja dan insentif mampu memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Medan.

Perbedaan penelitian saya dengan penelitian diatas adalah pada lokasi penelitian dan penelitian diatas mengambil pengaruh disiplin kerja dan insentif merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan penelitian saya mengambil disiplin kerja, stress kerja dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

F. Kerangka Teoritis

Berdasarkan teori pendukung, berikut kerangka teoritis dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan awal dari sebuah penyatuan persepsi, visi, maupun misi seseorang sehingga yang dilakukan sesuai dengan prosedur atau tata tertib. Disiplin juga salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Maka tidak heran manajemen dari sebuah perusahaan membuat peraturan yang ketat tentang kedisiplinan ini. Disiplin juga berdampak baik bagi individu-individu yang menjalankannya, karena mampu memengaruhi pola pikir, tindakan, perilaku, dan kebiasaan. Menurut Moenir disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Oleh karena itu pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, dan semakin rendahnya tingkat disiplin akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal³³.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu proses kerja pegawai. Stres kerja biasa dialami oleh pegawai yang memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi. Sebagian orang menganggap tugas dan tanggung jawab sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stres. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi yang tidak

³³Moenir, A.S, *Pendekatan Manusia Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, (Jakarta: Gunung Agung, 1983), hal. 233

stabil, perasaan tidak senang suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebih, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami pencernaan sehingga akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja para pegawai yang mengalami stres.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

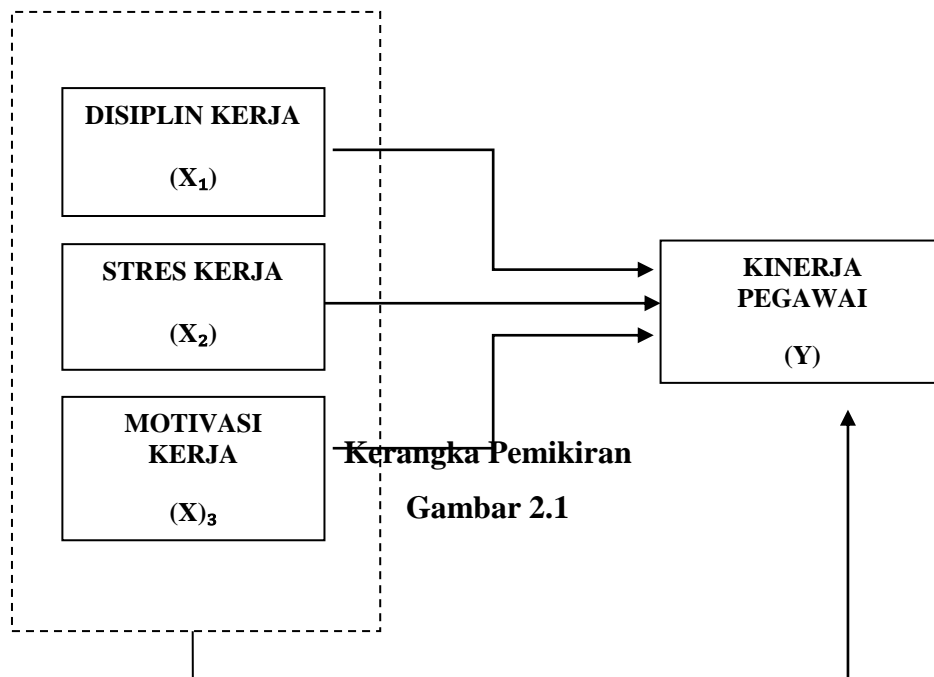
Motivasi adalah serangkaian sikap atau nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi pegawai akan berpengaruh pada hasil kinerja pegawai tersebut, karena seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan membuat target kerja dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih baik daripada pegawai yang mempunyai motivasi yang rendah³⁴.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja para pegawai. Kemudian stres kerja juga dapat mempengaruhi fungsional kerja. Dan motivasi kerja juga memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan output yang baik pula.

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

³⁴Robbins dan Judge, *prilaku organisasi*, Ed 12,(Jakarta : Salemba Empat),hal.124



G. Hipotesa

Hipotesa adalah suatu jawaban sementara (preposisi) yang dianggap benar dan dijadikan dasar pengambilan sementara yang belum tentu diterima dan masih perlu diuji kembali kebenarannya. Berdasarkan analisis diatas maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H₁ (Disiplin kerja)

Ho : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

Ha : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

2. H₂ (Stres kerja)

Ho : Tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

Ha : Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

3. H₃ (Motivasi kerja)

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

Ha : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

4. H (H₁,H₂,H₃)

Ho : Tidak ada pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

Ha : Ada pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga desain penelitiannya.³⁵

Menurut Sugiyono metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, di buktikan melalui kuesioner/angket yang diberikan kepada responden atau sampel dari beberapa populasi yang dipilih melalui random. Hasil penelitian dari metode kuantitatif secara umum akan berupa data-data/angka-angka. Pada metode ini analisis data akan dilakukan setelah semua data terkumpul.³⁶

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja di Padang Lawas, Jl. Lintas Gunung Tua, Sumatera Utara dan penelitian di lakukan pada bulan Juni 2018sampai selesai.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari instansi baik dengan cara observasi maupun

³⁵Syahrum dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2012), h.40

³⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Alfabeta, 2010), h. 93

kegiatan wawancara dan hasil kuesioner yang dilakukan yang diisi oleh responden.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah Pegawai/ responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.³⁷

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Besar populasi diketahui sebesar 55 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi itu.³⁸

Dalam penelitian ini yang sebagai populasi adalah semua pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian yang berjumlah 55 orang. Adapun menurut Arikunto jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 maka seluruh jumlah populasi dijadikan sampel.

Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana sampel yang mewakili populasi karena populasi kurang dari 100 responden.

³⁷*Ibid*, h. 155.

³⁸*Ibid*, h. 116.

3. DefenisiOperasional

Tabel 3.1

DefenisiOperasional

No	Variabel	Devenisi Operasional	Indikator	Bentuk Data
1.	Disiplin Kerja (X ₁)	merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaranannya.	1. Kehadiran 2. ketaatan pada peraturan 3. ketaatan pada standart kerja 4. tingkat kewaspadaan tinggi 5. bekerja etis	Likert
2.	Stres Kerja (X ₂)	Situasi ketegangan/ emosional yang dialami seseorang yang sedang mengalami tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, kondisi fisik seseorang	1. peran dalam organisasi 2. beban kerja 3. pengembangan karir 4. Hubungan dalam pekerjaan 5. Struktur dan iklim organisasi.	Likert
3.	Motivasi Kerja (X ₃)	serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.	f. Kebutuhan Fisik g. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan h. Kebutuhan sosial i. Kebutuhan akan penghargaan j. Kebutuhan perwujudan diri.	Likert
4.	Kinerja Pegawai (Y)	suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Sikap karyawan	Likert

		didasarkan atas kecakupan, pengalaman dan kesungguhan waktu.	4. Tanggung jawab	
--	--	--	-------------------	--

E. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan jawaban langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

2. Angket/Quisioner

Yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja yang menjadi objek penelitian dan penilainnya menggunakan skala likert .³⁹

F. Teknik Analisi Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistik melalui pendekatan Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Statistik dan Regresi Linear Berganda dan selanjutnya akan di analisis hasil regresi tersebut dengan menggunakan SPSS *realase 20,0 for windows*.

³⁹Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi Pertama Cetakan Kedua. (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2007), h. 210.

Tabel 3.2
Tabel Pengukuran Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat TidakSetuju (STS)	1

1. Analisis Deskriptif

Metoden analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah berkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi.

2. Uji kualitas data

Analisis data merupakan tahap selanjutnya yang akan diselesaikan dalam penelitian setelah dilakukan pengumpulan data, maka selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah data dan menganalisis secara bertahap data-data tersebut. Sebelum angket disebarakan terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya.⁴⁰

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan dan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang telah diteliti. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara cermat.

⁴⁰Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Kedelapan*, (Bandung: Alfabeta, 2005). h,

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyinggung dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk memperoleh instrumen yang valid peneliti harus berhati-hati sejak awal penyusunan dengan mengikuti langkah-langkah penyusunan instrumen, yakni memecah variabel menjadi sub variabel dan indikator baru memuaskan butir-butir pertanyaan. Peneliti sudah bertindak hati-hati, apabila cara ini dan tindakan sudah betul dapat dikatakan bahwa peneliti sudah boleh berharap memperoleh instrumen yang memiliki validitas logis.

Dikatakan validitas logis karena validitas ini diperoleh suatu usaha hati-hati, melalui cara-cara yang benar sehingga menurut logika akan dicapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki. Selain memperoleh validitas logis, peneliti juga menguji validitas instrumen yang sudah disusun melalui pengalaman. Menurut Priyanto jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut valid, jika signifikan $\geq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Realibilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil tetap akan sama. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien keandalan sebesar $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan

pemeriksaan *output* normal plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau ada hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidak korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (dibawah 10) dan nilai

Tolerance tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

d. Uji Auto Korelasi

Terjadi kesalahan penganggu saling berkorelasi satu sama lain. Salah satu cara untuk mendeteksi masalah autokorelasi adalah dengan melihat nilai Durbin-Watson. Jika nilai Durbin Watson pada print out berada di antara -2 dan 2, berarti, tidak ada masalah autokorelasi, data yang baik adalah yang tidak ada masalah autokorelasi.

4. Regresi Linier Berganda

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai k. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Stres Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

e = Error Term

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel-variabel bebas (disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t.

1) Nilai t-hitung > t-tabel

T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada tabel *coefficient* dengan nama t), sedangkan t tabel diperoleh hanya dengan melihat nilai pada tabel t.

- 2) Nilai signifikan harus $<$ derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05).

b. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara serentak atau bersama-sama.

- 1) Nilai F hitung $>$ F tabel

F hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil pengolahan data seperti SPSS (pada atabel ANOVA dengan nama F).

- 2) Signifikan $F_{hitung} <$ derajat kepercayaan penelitian (0,05 pada umumnya). Nilai signifikasi dapat diperoleh melalui manual maupun melalui hasil pengolahan SPSS (pada atabel ANOVA dengan nama sign)

c. Uji Determinan (R^2)

Uji digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari modal yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$). Dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Padang Lawas

1. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas

Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas adalah salah satu instansi/ lembaga pemerintah yang bertugas tenaga kerja sebagai instansi/ lembaga pemerintahan yang wajib melaksanakan tugas di bidang pelayanan masyarakat yaitu: sebagai pembina, pengayom dan pemerhati masalah-masalah para pencari kerja. Dinas Tenaga Kerja berada di Jl. Lintas Gunung Tua, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara.

a. Visi

Penetapan visi sebagai bagian dari perencanaan strategi, merupakan langkah penting dalam perjalanan suatu organisasi karena dengan visi tersebut akan dapat mencerminkan arah dan fokus strategis yang berorientasi terhadap masa depan pembangunan dan bahkan menjamin kesinambungan pelaksanaan tugas organisasi. Visi yang ditetapkan mencerminkan gambaran peran dan kondisi yang ingin diwujudkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Padang Lawas di pemerintahan padang lawas tahun 2017-2019, maka visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Padang Lawas tahun 2017-2019 adalah:

**“ Terwujudnya Pelayanan Ketenaga Kerjaan yang Profesional,
Sejahtera, dan Mampu Berdaya Saing.**

Diharapkan dengan dirumuskannya visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Padang Lawas tersebut, maka dapat memotivasi seluruh elemen dinas untuk mewujudkannya, melalui peningkatan kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

b. Misi

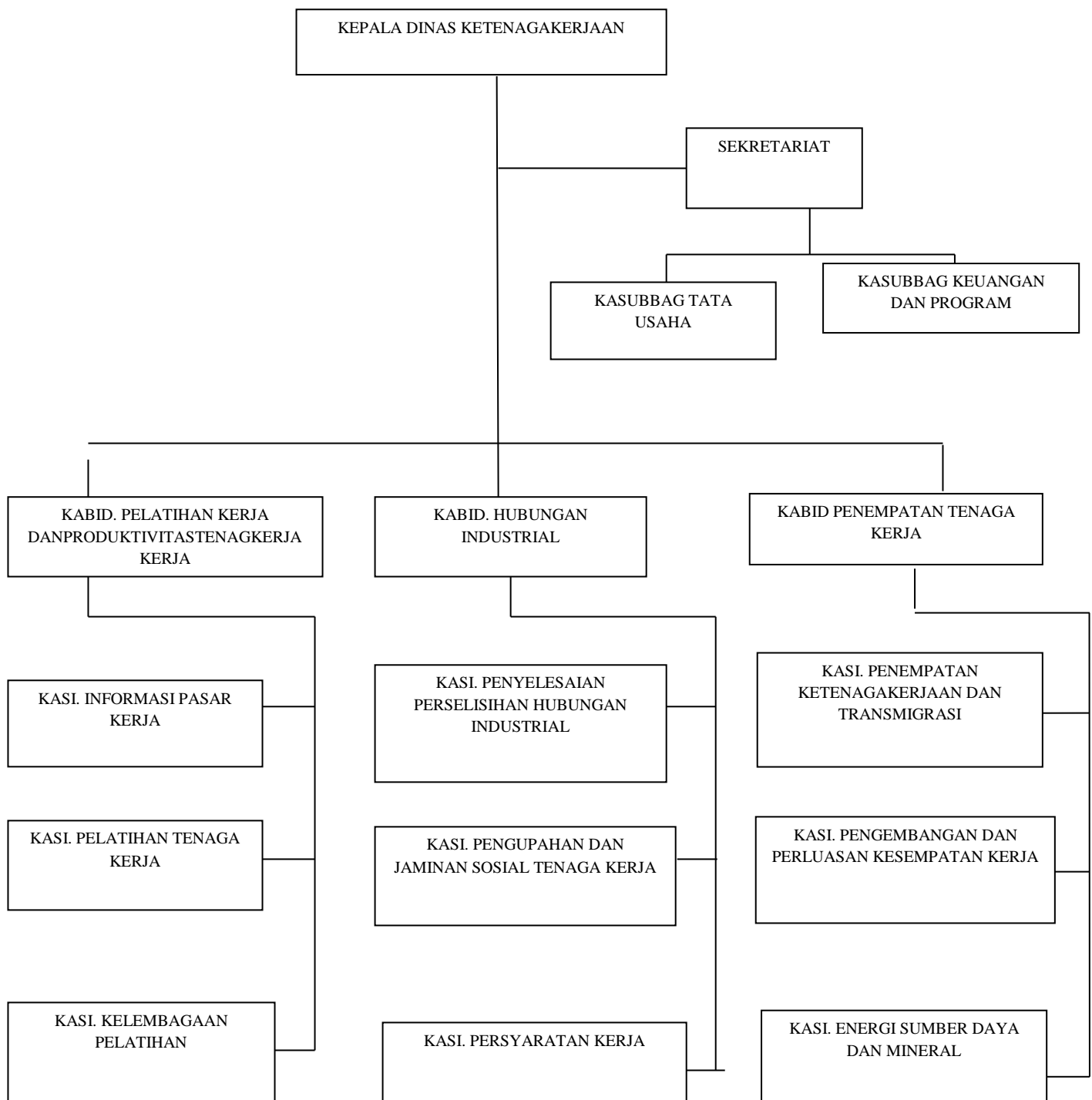
Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan dan diwujudkan agar tujuan dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Berdasarkan

tugas pokok dan fungsi serta dilandasi oleh visi, maka misi dinas tenaga kerja kabupaten padang lawas tahun 2017-2019 adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kinerja Aparatur, pelayanan dan pemantapan koordinasi antara instansi terkait . yaitu peningkatan kinerja aparatur yang terampil, terlatih dan profesional yang di tunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai. Misi pertama ini menjadi kunci yang akan memperkuat landasan serta dukungan bagi pencapaian misi-misi lainnya. Kuatnya kelembagaan akan memperlancar pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan demi tercapainya visi pembangunan di bidang ketenagakerjaan
- 2) Membuka pola pikir, mengembangkan wawasan, membangun semangat, dan menyampaikan informasi ketenagakerjaan melalui penyuluhan, seminar, sosialisasi, atau pertemuan-pertemuan lainnya.
- 3) Mengembangkan kapasitas masyarakat dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pendidikan, pelatihan, dan bimbingan teknis ketenagakerjaan.
- 4) Mengembangkan kapasitas dan kesempatan kerja melalui upaya penambahan lapangan kerja, mandiri dan pedesaan, serta pelunasan keaktifitas daya stakeholder.
- 5) Meningkatkan penyaluran dan penempatan tenaga kerja melalui kerja sama yang baik dengan pengusaha.
- 6) Melakukan pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial, dan perlindungan tenaga kerja yang berkelanjutan.
- 7) Mengembangkan kapasitas masyarakat transmigrasi dan kawasan transmigrasi.

1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas

Adapun yang menjadi Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas yaitu:



Gambar.4.1

Struktur Organisasi dan Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas

2. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, responden yang diambil sebagai sampel adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian adalah sebanyak 55 orang pegawai. Berdasarkan data dari 55 responden yang menjadi Pegawai Dinas Tenaga Kerja, melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner.

a. Karakteristik Responden

1. Penyajian Data berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase %
Laki-laki	26	47%
Perempuan	29	53%
Jumlah	55	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang (47%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang (53%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Tenaga Kerja yang lebih dominan adalah yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 29 orang dengan persentase sebesar 53%.

2. Penyajian Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMP/Sederajat	-	-
SMA /Sederajat	18	33%
D3-S1	32	58%
S2	5	9%
Jumlah	55	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Tabel 4.2 bahwa tingkat pendidikan responden yang lulusan SMA/Sederajat berjumlah 18 orang (33%). Dan lulusan D3-S1 adalah 32 orang (58%) dan lulusan S2 5 orang (9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Tenaga Kerja adalah lulusan D3-S1 sebanyak dengan persentase 58%.

b. Analisis Deskriptif Variabel

Adapun hasil penelitian dilakukan dengan penyebaran kuisioner terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. untuk melihat persentase besarnya jawaban mayoritas dan minoritas dari responden dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	55	28	45	37,18	3,921
stres kerja	55	32	44	38,58	3,077
Motivasi	55	30	45	37,67	3,697
Kinerja	55	30	45	37,55	3,376
Valid N (listwise)	55				

c. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai Pearson Correlation < r_{tabel} item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi < 0,05.

a. Pengujian Validitas Disiplin Kerja

Tabel 4.4
Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	keterangan
Disiplin Kerja	X _{1.1}	0.576	0.224	0.000	Valid
	X _{1.2}	0.611	0.224	0.000	Valid
	X _{1.3}	0.660	0.224	0.000	Valid
	X _{1.4}	0.784	0.224	0.000	Valid
	X _{1.5}	0.672	0.224	0.000	Valid
	X _{1.6}	0.732	0.224	0.000	Valid
	X _{1.7}	0.673	0.224	0.000	Valid
	X _{1.8}	0.833	0.224	0.000	Valid
	X _{1.9}	0.765	0.224	0.000	Valid
<i>Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018</i>					

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $55-2= 53$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,224 dan nilai signifikan < 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja telah valid.\

b. Pengujian Validitas Stres Kerja

Tabel 4.5

Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Stres Kerja	X _{2.1}	0.813	0.224	0.000	Valid
	X _{2.2}	0.651	0.224	0.000	Valid
	X _{2.3}	0.472	0.224	0.000	Valid
	X _{2.4}	0.481	0.224	0.000	Valid
	X _{2.5}	0.766	0.224	0.000	Valid
	X _{2.6}	0.847	0.224	0.000	Valid
	X _{2.7}	0.530	0.224	0.000	Valid
	X _{2.8}	0.538	0.224	0.000	Valid
	X _{2.9}	0.620	0.224	0.000	Valid
<i>Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018</i>					

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $55-2= 53$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,224 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel stres kerja telah valid.

c. Pengujian Validitas Motivasi Kerja

Tabel 4.6

Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Motivasi Kerja	X _{3.1}	0.698	0.224	0.000	Valid
	X _{3.2}	0.730	0.224	0.000	Valid
	X _{3.3}	0.636	0.224	0.000	Valid
	X _{3.4}	0.732	0.224	0.000	Valid

	X _{3.5}	0.694	0.224	0.000	Valid
	X _{3.6}	0.688	0.224	0.000	Valid
	X _{3.7}	0.708	0.224	0.000	Valid
	X _{3.8}	0.777	0.224	0.000	Valid
	X _{3.9}	0.625	0.224	0.000	Valid
<i>Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018</i>					

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $55-2= 53$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,224 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal iniberarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja telah valid.

d. Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 4.7
Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0.296	0.224	0.000	Valid
	Y2	0.707	0.224	0.000	Valid
	Y3	0.738	0.224	0.000	Valid
	Y4	0.768	0.224	0.000	Valid
	Y5	0.753	0.224	0.000	Valid
	Y6	0.723	0.224	0.000	Valid
	Y7	0.829	0.224	0.000	Valid
	Y8	0.788	0.224	0.000	Valid
	Y9	0.759	0.224	0.000	Valid
<i>Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018</i>					

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $55-2= 53$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar

0,224 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisien alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliabel jika (Cronbach alpha $\alpha > 0,6$).

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

No	Cronbach's Alpha				Keterangan
	Disiplin Kerja	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	
1.	0,875	0,819	0,869	0,878	Reliabel
<i>Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018</i>					

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,875, stres kerja (X_2) sebesar 0,819, motivasi kerja (X_3) sebesar 0,869 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,878. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS Release 20.0* yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan

analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

Tabel 4.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,01385188
	Absolute	,082
Most Extreme Differences	Positive	,082
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,611
Asymp. Sig. (2-tailed)		,850

a. Test distribution is Normal.

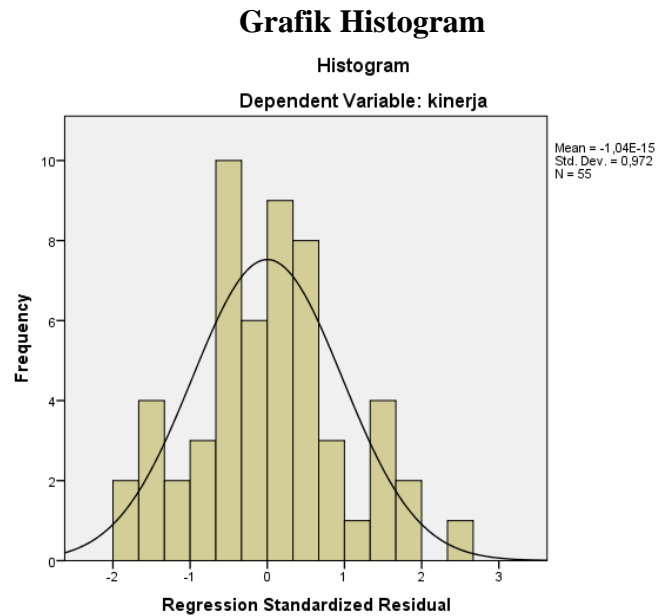
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018

b. Grafik Histogram

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS Release 20.0

ForWindows maka diperoleh hasil sebagai berikut:



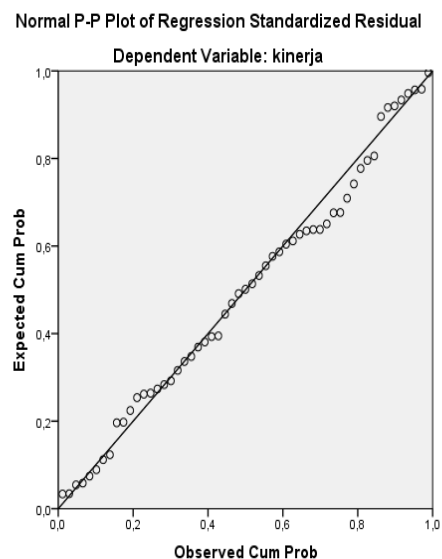
Gambar 4.2

Berdasarkan tampilan gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

c. Grafik P-Plot

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS *Release 20.0 ForWindows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Grafik P-Plot



Gambar 4.3

Berdasarkan tampilan gambar diatas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji kenormalan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov karena skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dan data yang digunakan merupakan data ordinal. Berdasarkan pada output SPSS dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,850 lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya koefisien regresi apakah variabel Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja. Persamaan regresi yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada koefisien regresi masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu melalui uji F dan uji T yang akan dijelaskan pada pembahasan selanjutnya.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS Statistics versi 20*. Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,333	4,579		,509	,613
1 Disiplin	,284	,083	,330	3,413	,001
1 streskerja	,140	,092	,127	1,512	,137
1 Motivasi	,511	,089	,560	5,746	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

$$Y = 2,333 + 0,284(X_1) + 0,140(X_2) + 0,511(X_3)$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel Disiplin kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,333 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja dianggap konstan, maka kinerja pegawai sebesar 2,333 pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas..
- 2) Koefisien disiplin kerja sebesar 0,284 menyatakan bahwa setiap disiplin kerja naik sebesar 1 poin, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,284 poin pada di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.
- 3) Koefisien stres kerja sebesar 0,140 menyatakan bahwa setiap penurunan stres kerja sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,140 pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.
- 4) Koefisien motivasi kerja sebesar 0,511 menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.511 pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

e. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,333	4,579		,509	,613		
	Disiplinkerja	,284	,083	,330	3,413	,001	,746	1,340
	streskerja	,140	,092	,127	1,512	,137	,983	1,018
	Motivasikerja	,511	,089	,560	5,746	,000	,735	1,360

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

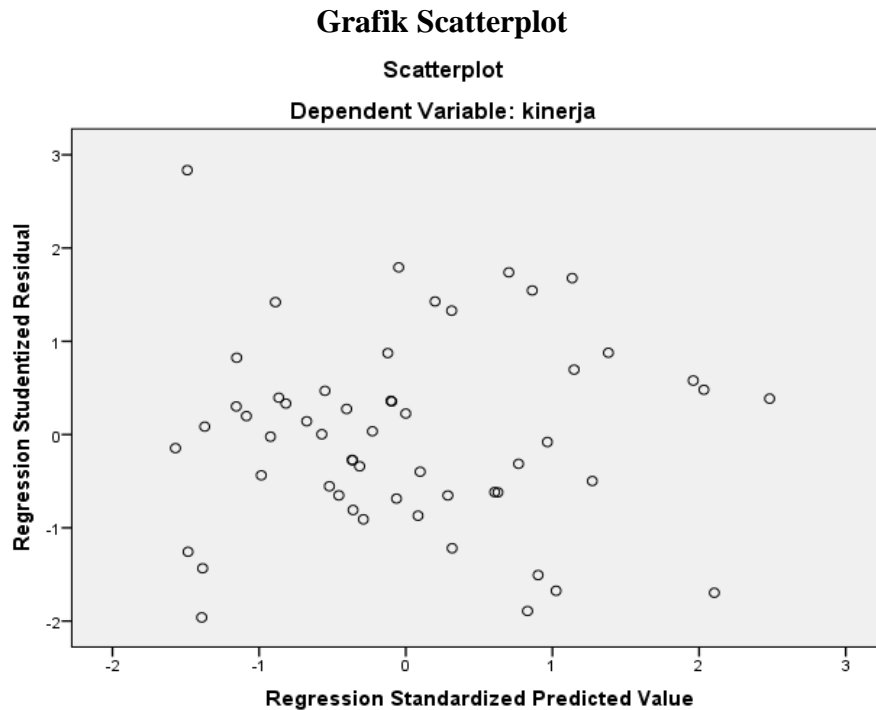
Dari tabel di atas bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

2) Uji Heterokedastisitas

Ketidaksamaan varians dalam fungsi regresi. Lawan heterokedastisitas adalah homoskedastisitas yang merupakan kesamaan varians dalam fungsi regresi. Data yang baik adalah data yang tidak ada masalah heterokedastisitas (harus homoskedastisitas).

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat *Scatter Plot*. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta tidak membentuk pola, maka data tersebut tidak ada masalah heterokedastisitas. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta membentuk pola maka dapat dikatakan data tersebut ada masalah heterokedastisitas.

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS Release 20.0 ForWindows maka diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.4

Dari grafik *scatterplot* tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3) Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu $t-1$ atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson, berikut ini hasil auto korelasi:

TABEL 4.12
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,803 ^a	,644	,623	2,072	1,614

a. Predictors: (Constant), motivasi, stress kerja, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan output diatas nilai DW sebesar 1.614, selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan table Durbin Watson dengan tingkat signifikansi 5%, dengan Jumlah sampel 55 (n), dan jumlah variabel 3 (k=3). Berdasarkan tabel DW diperoleh nilai $D_u=1.681$

Nilai DW 1,614 lebih kecil dari nilai $du + 1.681$ dan kurang dari $4 - 1.681 = 2.319$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi auto korelasi.

4. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

a. Uji t

Pada uji hipotesis ini menggunakan Uji t, digunakan untuk mengukur secara parsial tingkat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, stres kerja terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerjaterhadap kinerja pegawai yang berpengaruh signifikan.

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

Tabel 4.13**Uji t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,333	4,579		,509	,613
1 Disiplinkerja	,284	,083	,330	3,413	,001
streskerja	,140	,092	,127	1,512	,137
Motivasikerj	,511	,089	,560	5,746	,000
a					

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Rumus untuk mencari nilai ttabel

$$t_{\text{tabel}} = \alpha / 2; n - k - 1$$

Keterangan

$$\alpha = 0,05\%$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

$$\text{Jadi, } t_{\text{tabel}} = 0,05/2 ; 55-3-1$$

$$0,025;55-3-1$$

$$0,025;51$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditentukan nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Uji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ dimana $3,413 > 2,007$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.
- 2) Uji pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena

nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dimana $1,512 < 2,007$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,137 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

- 3) Uji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dimana $5,746 > 2,007$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

b. Uji F

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova /Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.14**Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396,634	3	132,211	30,789	,000 ^b
	Residual	219,002	51	4,294		
	Total	615,636	54			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, stress kerja, disiplin

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F = 30,789$ dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk mencari nilai F_{tabel} maka memerlukan rumus: $K;n$

Keterangan:

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah responden

Jadi, $F_{tabel} = 3 ; 55-3$

$= 3 ; 52$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dan ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 2,78. Karena nilai $F_{hitung} 30,789$ lebih besar dari $F_{tabel} 2,78$ maka dapat

disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

c. Uji Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan presentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.623	2,072

a. Predictors: (Constant), motivasi, stress kerja, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R^2) adalah 0,803 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Artinya jika disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas juga akan meningkat demikian pula sebaliknya.

Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) adalah sebesar 0,644 Hal ini berarti bahwa naik turunnya kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. dipengaruhi oleh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

d. Uji Hipotesis (Uji Dominan)

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan di antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandarkan β (Beta) atau *Standardized of Coeffcienents* Beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan.

Variabel yang memiliki koefisien β (Beta) terbesar merupakan salah satu variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.16
Analisis Nilai Standar Koefisien Beta

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,333	4,579		,509	,613
1 Disiplinkerja	,284	,083	,330	3,413	,001
streskerja	,140	,092	,127	1,512	,137
Motivasikerj	,511	,089	,560	5,746	,000
a					

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Karena motivasikerja memiliki nilai koefisien β (Beta) terbesar yaitu 0,560 dibandingkan dengan variabel bebas yang lainnya, maka motivasi kerja merupakan variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

e. Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Maka dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Penelitian dilakukan dengan analisis data dan menggunakan program SPSS versi 20 for windows.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.413 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,284. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

Hal ini didukung oleh teori yang menyatakan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan akan mencapai tujuannya dengan baik pula. Dan juga didukung oleh penelitian M T Sanjaya yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,512 dengan nilai signifikan 0,137 lebih besar dari 0,05 ($0,136 > 0,05$) dan nilai koefisien mempunyai nilai sebesar 0,140. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_a ditolak dan H_o diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin tingg stres kerja para pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai, dan akan sangat memperlambat suatu Instansi untuk mencapai tujuannya.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa suatu stres kerja merupakan kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Deny Ardilla Sari yang menyatakan bahwa Stres tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,746 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,511. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat

diinterpretasikan bahwa semakin baik Motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu dorongan yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut, bertindak laku dalam mencapai tujuan. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Nanang Yogi Anggara Putra yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

4. Pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja. Hal ini dibuktikan dengan statistik F_{hitung} sebesar 30,789 dengan signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,413 lebih besar dari t_{tabel} 2,007 dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_1 diterima.
2. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel stres kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,512 lebih kecil dari t_{tabel} 2,007 dan nilai signifikan sebesar 0,137 lebih besar dari 0,05 ($0,137 > 0,05$). Jadi dengan demikian H_2 ditolak.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,746 lebih besar dari t_{tabel} 2,007 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_3 diterima.
4. Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas berpengaruh secara simultan hal ini dapat dibuktikan dengan hasil statistik F_{hitung} sebesar 30,789 lebih besar dari F_{tabel} 2,78 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja maupun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas, Instansi sebagai pengelola haruslah lebih memperhatikan disiplin kerja para pegawai baik yang baik maupun disiplin kerja yang buruk serta mengurangi stres kerja untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dan motivasi kerja semakin ditingkatkan sehingga para pegawai meningkatkan kinerjanya di Instansi tersebut.
2. Penulis menyarankan kepada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pegawai, tersedianya fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang kinerja pegawai memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dan mengurangi beban stres para pegawai dengan melakukan pendekatan yang lebih intensif, faktor motivasi juga harus menjadi perhatian Instansi karena dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai. Sebaiknya Instansi memberikan dorongan seperti menaikkan gaji yang sesuai agar memicu semangat kerja pegawai sehingga tercapai tujuan Instansi.
3. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama sebaiknya memperluas variabel penelitian yang digunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi* Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Agus Dharma, *Manajemen Prestasi kerja* Jakarta: Rajawali Pers, 1991
- Bukhori, Shahih Bukhori, *Pada Kitab Jual Beli Bab Usaha Dan Kerja Seseorang Dengan Tangannya*
- Griiffin, R.W, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2003
- Irwan Lukiyanto, *Pengaruh kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. V.2 Nomor 1 Januari 2014*
- Isnaini Harahap, Dkk, *Hadis-Hadis Ekonomi*, Jakarta: Prenada media Group, 2015
- Maribot Tua Efendi Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Grasindo 2001
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:. Remaja Rosdakarya, 2000
- Melayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji, 1994
- Masanggung. Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis ALFABETA*
- Murty, W. A & Hudiwinarsih, G *Pengaruh kompensasi, Motivasi dan Komitmen*, 2012
- Rivai, Veithzal dan Basri. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2005
- Sondang P.Siagian,MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed1, Cet.5 Jakarta: Bumi Aksara, 1996
- Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta, Kencana, 2010
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis Cetakan ke-8*, Bandung: Alfabeta, 2005
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA, 2010
- Sofyandi dan Gumiwa, *Prilaku organisasional*, Ed.1, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007

T. Hadi Handoko, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta: BPFE, 1995

Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Rajawali pers, Ed 2, 2009

Yunisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu wilayah Kota Semarang. Jurnal Administrasi Bisnis, V 2, Maret 2014.

.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Desi Budi Yanti Man
2. Nim : 53144014
3. T.T.L : Sei Paham, 17 juli 1996
4. Pekerjaan : Mahasiswi
5. Alamat : Sei Paham Kec Sei Kepayang
6. Email : desibudiyanti1996@gmail.com

7. Pembimbing I : Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
8. Pembimbing II : Tri Inda Fadhila Rahma, M.E.I
9. Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Hidup Terhadap Keputusan
Pembelian Jilbab Syar'i Studi Kasus pada Mahasiswi FEBI UIN
Sumatera Utara.

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

No	JENJANG PENDIDIKAN	TAMATAN TAHUN
1.	MIS NURUL HUDA	2008
2.	MTS.s AL-WASLIYAH SEI KEPAYANG	2011
3.	MAN KISARAN	2014
4.	UIN-SUMATERA UTARA, MEDAN	2018

LAMPIRAN 1

KUSIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : 1 Berkas

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk Menjadi responden Penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Studi kasus Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Padang Lawas”.

Untuk itu mohon kesediaannya Bapak/Ibu mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini dan apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu membantu peneliti mengisi angket ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Identitas Responden

Nama :.....
Alamat :.....
Umur :.....
Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
Lama Bekerja :.....
Pendidikan Terakhir : a.. SMA b. D3 c. S1 d. S2
Lama Bekerja :..... Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah pertanyaan-pertanyaan dengan baik.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi saudara dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia

Dengan keterangan

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

1. Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan.					
3.	Sikap kerja saya memenuhi norma-norma yang ditetapkan perusahaan.					
4.	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan.					
5.	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
6.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya.					
7	Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya tanpaketergantungan dari pihak lain.					
8	Saya memiliki sikap kerja yang positif.					
9	Saya bekerjasecara efektif dengan tidak menunda pekerjaan.					

2. Pernyataan Variabel Disiplin (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu.					
2.	Menurut saya datang ke tempat kerja tidak masalah, yang penting pekerjaan selesai.					
3.	Saya pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh Intansi.					
4.	Saya mentaati segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan.					
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan.					
6	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan.					
7.	Saya selalu waspada pada kesalahan terhadap pekerjaan saya					
8.	Saya bekerja sesuai dengan ketaatan pada standar kerja.					
9.	Saya bekerja dengan giat dan tekun					

3. Pernyataan Variabel Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

1.	Saya mempunyai peran penting dalam organisasi.					
2.	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat buat saya.					
3.	Pekerjaan yang saya ambil tidak terlalu mengembangkan karir saya.					
4.	Pekerjaan saya jarag membahayakan fisik saya.					
5.	Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi,wabah penyakit).					
6	Hubungan saya dengan pekerjaan kurang baik karena tidak sesuai dengan bidang saya					
7	Pekerjaan saya mempunyai konflik yang besar yang banyak menuntut saya.					
8	Saya mengalami kesulitan komunikasi dengan rekan kerja di perusahaan.					
9	Saya diharuskan menghadiri rapat yang jumlahnya sangat banyak.					

4. Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

1.	Saya merasa nyaman dalam pekerjaan saya.					
2.	Dengan pekerjaan saya kebutuhan fisik saya terpenuhi.					
3.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik.					
4	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.					
5	Saya memiliki lingkungan relasi yang baik dalam Instansi.					
6	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.					
7	Saya ingin dihargai dalam pekerjaan di Intansi karena prestasi saya.					
8	Saya bekerja sesuai dengan bidang keahlian saya					
9	Saya selalu dihormati didalam Intansi.					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Disiplin Kerja

No	X _{1.1}	x _{1.2}	x _{1.3}	x _{1.4}	x _{1.5}	x _{1.6}	x _{1.7}	x _{1.8}	x _{1.9}	Total
1	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	33
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
7	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	4	3	4	4	3	4	3	4	33
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
14	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
15	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32
16	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
17	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
20	4	4	4	3	3	3	4	3	3	31
21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
25	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36
26	4	3	4	4	3	4	3	3	4	32
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
28	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
32	4	3	3	4	5	4	5	4	4	36
33	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
36	5	5	4	4	4	4	3	4	4	37
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	3	4	4	4	5	5	4	5	4	38

39	4	3	4	4	5	5	5	4	4	38
40	4	3	4	3	4	4	3	3	3	31
41	3	4	4	4	4	4	4	4	5	36
42	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
45	3	4	3	4	4	4	4	3	3	32
46	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
47	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
48	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
49	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
50	4	4	3	3	5	4	4	3	4	34
51	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
52	5	5	5	5	4	4	3	4	4	39
53	4	5	4	5	4	5	5	5	5	42
54	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
55	5	3	3	4	5	5	4	5	5	39

LAMPIRAN 3

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Stres Kerja

No	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	X _{2.7}	X _{2.8}	X _{2.9}
1	5	5	4	5	5	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
6	5	5	4	4	5	4	5	4	5
7	3	4	4	4	3	3	4	4	3
8	5	4	4	4	5	5	4	5	5
9	4	5	5	4	4	5	5	5	4
10	5	4	4	4	4	5	5	4	4
11	5	4	5	5	5	5	5	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5
14	4	4	4	5	4	4	4	4	3
15	5	4	4	4	4	4	4	5	4
16	4	4	5	3	4	4	4	4	5
17	4	5	5	5	4	4	5	4	4
18	5	4	4	4	4	5	4	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	4	5	5	5	4	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	4	4	5	5	5	5
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	4	3	3	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	5	4	4	4	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	4	5	5	5	4	4	4
31	4	3	4	3	4	4	3	4	4
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4
33	4	4	4	4	3	4	4	3	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	3	4	4	4	3	4	4
36	4	4	4	4	4	4	5	4	5
37	5	4	5	4	4	4	4	5	5
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3

39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
44	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
45	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
46	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
47	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
53	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
55	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 4

Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
1	5	5	4	4	4	4	5	4	4
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	4	4	4	4	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	4	5	5	5	4	4
10	5	5	4	5	5	5	5	5	4
11	5	5	5	5	4	4	5	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	5	5	4	4	4	4	4	5
14	4	3	4	4	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	4	5	5	5	5	4
17	4	4	4	4	5	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	4	4	4	4	5	4	5
20	3	4	4	4	1	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	4	4	5	5	4	5	5	5
23	4	4	5	4	4	4	5	5	5
24	5	3	4	4	4	4	5	4	4
25	3	4	4	4	3	4	5	4	5
26	5	5	4	4	3	5	5	5	4
27	4	4	4	4	4	4	5	5	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5
31	3	4	4	3	4	4	3	4	4
32	4	4	4	4	4	3	3	4	4
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	4	3	3	4	4	3	3
36	5	4	5	5	5	5	4	4	5
37	4	5	5	4	5	5	5	5	5
38	3	3	3	3	3	4	4	4	3

39	4	4	4	4	4	3	4	4	4
40	4	4	4	4	4	3	4	3	4
41	4	3	4	4	3	4	4	4	3
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	4	4	4	4	4	4
44	5	5	4	4	5	5	5	5	5
45	3	4	4	4	3	4	3	4	3
46	5	5	5	5	4	5	4	5	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	5	4	4	4
50	4	3	3	4	4	4	3	3	4
51	4	5	5	4	4	4	4	4	4
52	4	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	5	5	4	4	5	4	5	4
54	5	5	4	4	4	5	4	4	4
55	4	4	4	4	5	3	3	4	5

LAMPIRAN 5

Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	5	4	5	4	4	4
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	5	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	5	5	4	4	5	4	5
15	4	5	4	5	4	4	4	4	4
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	5	5	5	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4
20	4	4	4	4	4	5	5	5	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	5	5	5	4	5	5	5	5
23	4	5	4	5	5	5	5	5	5
24	4	4	5	5	4	5	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	4	4	3	4	3	4	4	3
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	4	3	4	4	4	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5
37	5	5	5	4	5	4	4	4	4
38	4	4	4	3	3	3	3	3	3

39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
44	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
45	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3
46	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
47	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
53	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
55	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4

LAMPIRAN 6

Uji Validitas

1. Output correlation Disiplin Kerja

Correlations

[illegible]

p7	Pearson Correlation	,146	,281*	,235	,410**	,534**	,547**	1	,603**	,485**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,288	,038	,084	,002	,000	,000		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p8	Pearson Correlation	,342*	,419**	,449**	,516**	,528**	,686**	,603**	1	,712**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,010	,001	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p9	Pearson Correlation	,376**	,367**	,354**	,527**	,428**	,610**	,485**	,712**	1	,765**
	Sig. (2-tailed)	,005	,006	,008	,000	,001	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
T	Pearson Correlation	,576**	,661**	,660**	,784**	,672**	,732**	,673**	,833**	,765**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. output Correlation Stres kerja

Correlations											
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	t
p1	Pearson Correlation	1	,365**	,094	,284*	,744**	,806**	,319*	,433**	,546**	,813**
	Sig. (2-tailed)		,006	,494	,035	,000	,000	,018	,001	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p2	Pearson Correlation	,365**	1	,454**	,361**	,451**	,406**	,376**	,085	,252	,651**

	Sig. (2-tailed)	,006		,000	,007	,001	,002	,005	,539	,063	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,094	,454**	1	,107	,114	,262	,502**	,125	,156	,472**
p3	Sig. (2-tailed)	,494	,000		,438	,409	,054	,000	,362	,256	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,284*	,361**	,107	1	,431**	,310*	,185	,137	-,067	,481**
p4	Sig. (2-tailed)	,035	,007	,438		,001	,021	,176	,319	,629	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,744**	,451**	,114	,431**	1	,696**	,197	,219	,461**	,766**
p5	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,409	,001		,000	,149	,109	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,806**	,406**	,262	,310*	,696**	1	,373**	,491**	,468**	,847**
p6	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,054	,021	,000		,005	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,319*	,376**	,502**	,185	,197	,373**	1	,067	,136	,530**
p7	Sig. (2-tailed)	,018	,005	,000	,176	,149	,005		,627	,321	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,433**	,085	,125	,137	,219	,491**	,067	1	,521**	,538**
p8	Sig. (2-tailed)	,001	,539	,362	,319	,109	,000	,627		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,546**	,252	,156	-,067	,461**	,468**	,136	,521**	1	,620**
p9	Sig. (2-tailed)	,000	,063	,256	,629	,000	,000	,321	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
T	Pearson Correlation	,813**	,651**	,472**	,481**	,766**	,847**	,530**	,538**	,620**	1

p6	Pearson Correlation	,466**	,513**	,350**	,420**	,334*	1	,480**	,575**	,214	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,001	,013		,000	,000	,117	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p7	Pearson Correlation	,431**	,466**	,268*	,413**	,329*	,480**	1	,628**	,403**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,048	,002	,014	,000		,000	,002	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p8	Pearson Correlation	,353**	,505**	,476**	,564**	,431**	,575**	,628**	1	,428**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p9	Pearson Correlation	,245	,256	,396**	,466**	,535**	,214	,403**	,428**	1	,625**
	Sig. (2-tailed)	,072	,059	,003	,000	,000	,117	,002	,001		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
T	Pearson Correlation	,698**	,730**	,636**	,732**	,694**	,688**	,708**	,777**	,625**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Output Correlation Kinerja Pegawai

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	t
p1	Pearson Correlation	1	,453**	,278*	-,041	,019	,001	,227	,077	,016	,296*
	Sig. (2-tailed)		,001	,040	,765	,892	,993	,095	,578	,905	,028
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p2	Pearson Correlation	,453**	1	,462**	,381**	,463**	,335*	,549**	,485**	,409**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,004	,000	,012	,000	,000	,002	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p3	Pearson Correlation	,278*	,462**	1	,599**	,600**	,369**	,462**	,462**	,529**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,040	,000		,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p4	Pearson Correlation	-,041	,381**	,599**	1	,576**	,673**	,515**	,515**	,632**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,765	,004	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p5	Pearson Correlation	,019	,463**	,600**	,576**	1	,499**	,531**	,531**	,570**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,892	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p6	Pearson Correlation	,001	,335*	,369**	,673**	,499**	1	,578**	,578**	,497**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,993	,012	,006	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p7	Pearson Correlation	,227	,549**	,462**	,515**	,531**	,578**	1	,807**	,588**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,095	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p8	Pearson Correlation	,077	,485**	,462**	,515**	,531**	,578**	,807**	1	,528**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,578	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000

p9	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,016	,409**	,529**	,632**	,570**	,497**	,588**	,528**	1	,759**
	Sig. (2-tailed)	,905	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
T	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,296*	,707**	,738**	,768**	,753**	,723**	,829**	,788**	,759**	1
	Sig. (2-tailed)	,028	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

Uji Realibitas

1. Reliability disiplin kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	9

2. Reliability Stres kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

Total	55	100,0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	9

3. Reability Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	9

4. Reliability Kinerja pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	9

LAMPIRAN 8

1. Uji T

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,333	4,579		,509	,613		
	disiplin	,284	,083	,330	3,413	,001	,746	1,340
	stres kerja	,140	,092	,127	1,512	,137	,983	1,018
	motivasi	,511	,089	,560	5,746	,000	,735	1,360

a. Dependent Variable: kinerja

2. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396,634	3	132,211	,000 ^b
	Residual	219,002	51	4,294	
	Total	615,636	54		

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, stres kerja, disiplin

3. Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,803 ^a	,644	,623	2,072	1,614

a. Predictors: (Constant), motivasi, stres kerja, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

4. Uji Normalitas

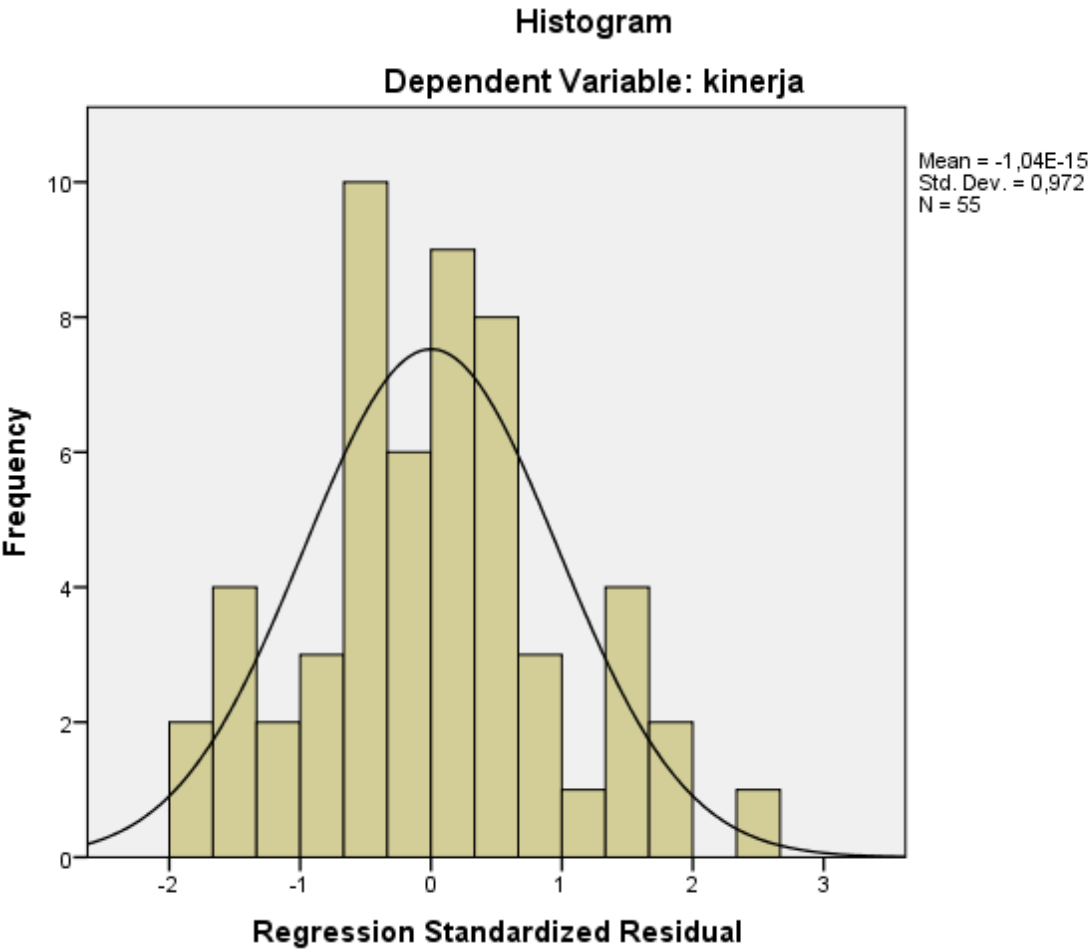
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,01385188
Most Extreme Differences	Absolute	,082

	Positive	,082
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,611
Asymp. Sig. (2-tailed)		,850

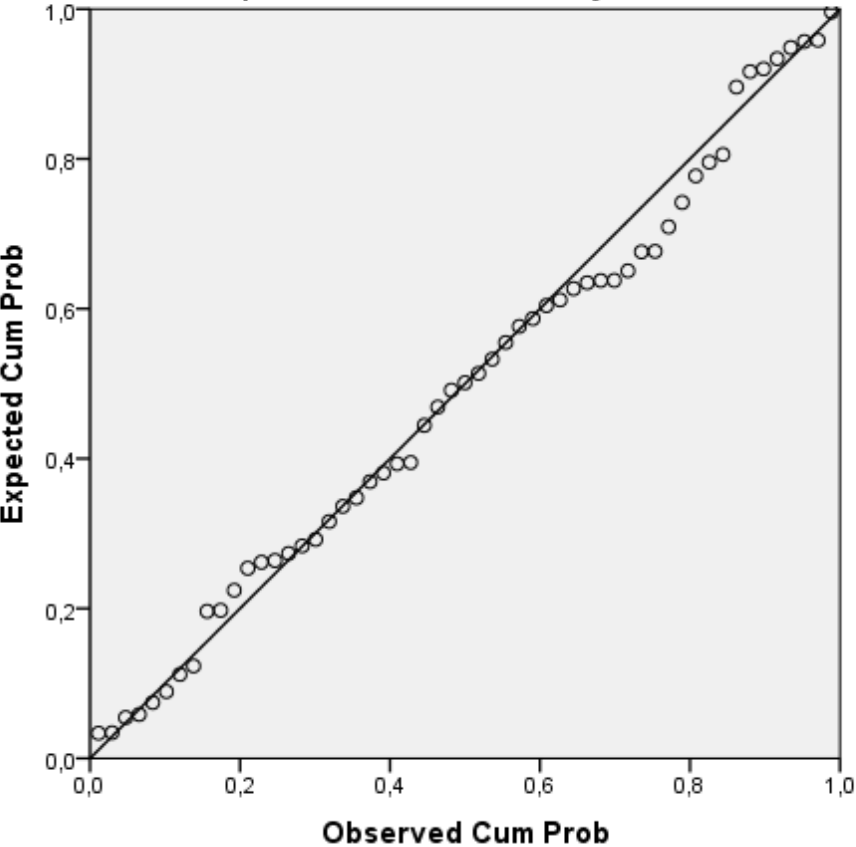
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: kinerja

